

本章のポイント

第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画

- 国会議員に占める女性の割合は、平成27年12月末現在、衆議院9.5%、参議院15.7%。
- 国家公務員の地方機関課長・本省課長補佐相当職、本省課室長相当職及び指定職相当に占める女性の割合は、平成27年では8.6%、3.5%及び3.0%。28年4月1日時点での国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、全体で34.5%、うち総合職試験からの採用者は33.5%。
- 国の審議会等における女性委員の割合は、平成27年では36.7%と、調査開始以来最高。女性の専門委員等の割合は24.8%。

第2節 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

- 平成27年12月末現在の地方議会における議員に占める女性の割合は、特別区議会が最も高く27.0%、政令指定都市の市議会は17.2%、市議会全体は13.9%。全ての都道府県議会に女性議員がいる一方、3割以上の町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。
- 地方公務員に占める女性の割合について、役職段階別に見ると、平成27年における本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職、本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は、都道府県で16.4%、8.5%、4.9%、市区町村で26.2%、14.5%、6.9%（うち、政令指定都市で19.4%、13.4%、7.9%）。26年度の採用者に占める女性の割合は、都道府県全体で31.9%、うち大学卒業程度試験は26.7%。

第3節 様々な分野における女性の参画

- 司法分野における女性の割合は着実に増加。平成26年12月現在、裁判官20.0%、27年現在、検察官（検事）22.4%、弁護士18.2%。
- 2015（平成27）年の我が国のジェンダー・ギャップ指数（GGI）は145か国中101位。2014（平成26）年のジェンダー不平等指数（GII）は155か国中26位。

第1節 国の政策・方針決定過程への女性の参画

（国会議員に占める女性の割合）

内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」により、国会議員に占める女性の割合について、その推移を見ると、衆議院総選挙当選者においては、戦後の一時期を除いて、1～2%台で推移していた。その後、平成8年

（第41回選挙）に小選挙区比例代表並立制が導入されて以降増加したが、衆議院議員に占める女性の割合は27年12月現在9.5%（45人）であり、国際比較すると、191か国中157位（28年4月現在）となっている。

また、参議院においては、昭和22年4月（第1回選挙）の4.0%（10人）からおおむね上昇傾向にあるが、平成27年12月現在で15.7%（38人）となっている。

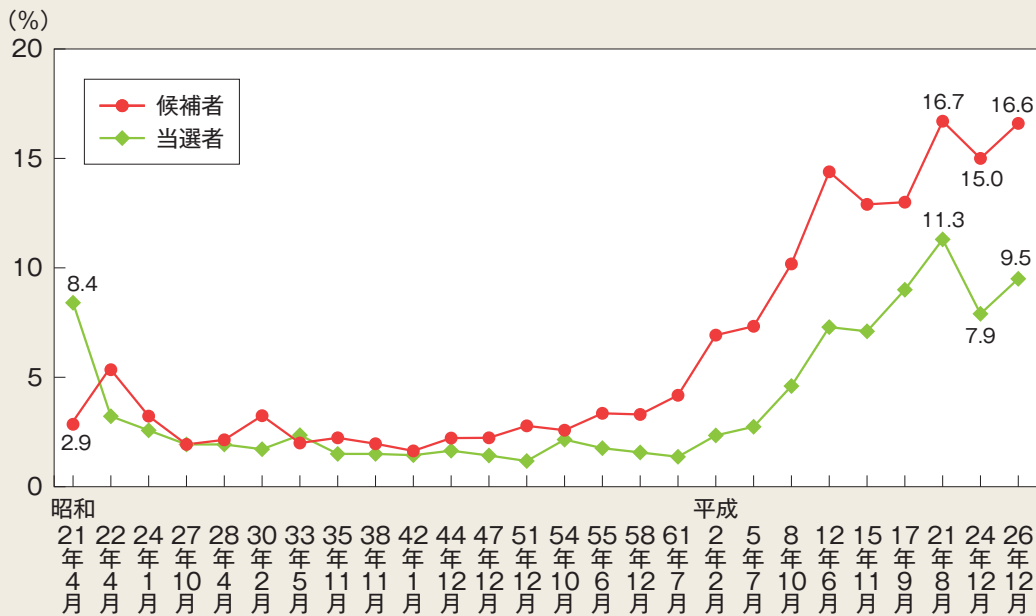
(候補者、当選者に占める女性の割合)

衆議院議員総選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移を見ると、昭和61年以降、上昇傾向にある。平成26年12月執行の総選挙では、候補者及び当選者に占める女性の割合のいずれも、21年8月執行の総選挙に次いで過去2番目に高い割合となった

(I-1-1図)。

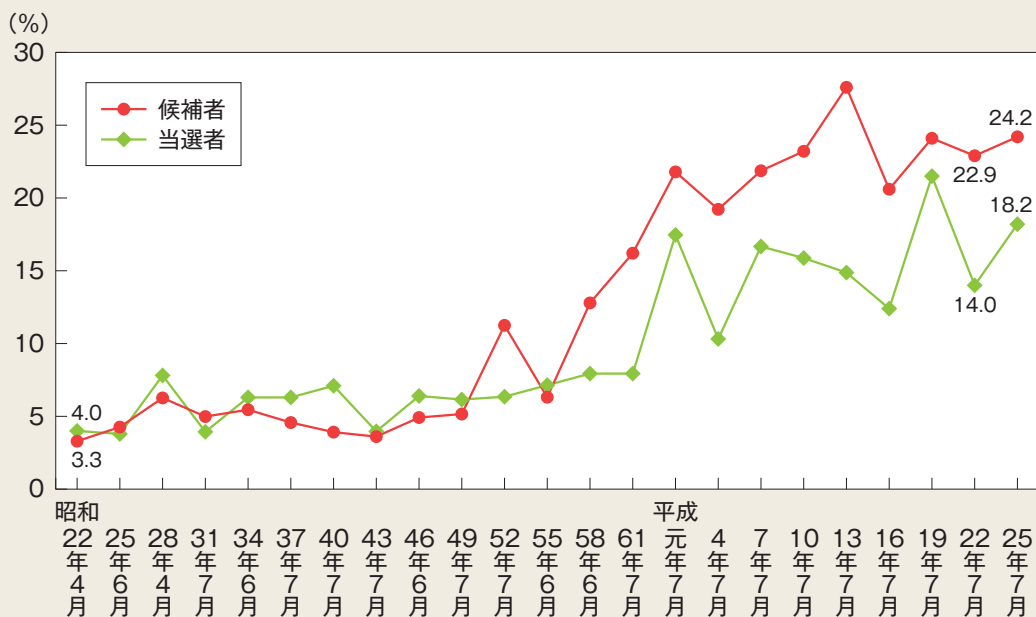
また、参議院議員通常選挙においても、候補者及び当選者に占める女性の割合は、昭和50年代後半以降上昇傾向にある。平成25年7月執行の通常選挙では、候補者及び当選者に占める女性の割合のいずれも、前回選挙から上昇した(I-1-2図)。

I-1-1図 衆議院議員総選挙における候補者、当選者に占める女性の割合の推移



(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

I-1-2図 参議院議員通常選挙における候補者、当選者に占める女性の割合の推移



(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

(国家公務員採用者に占める女性の割合)

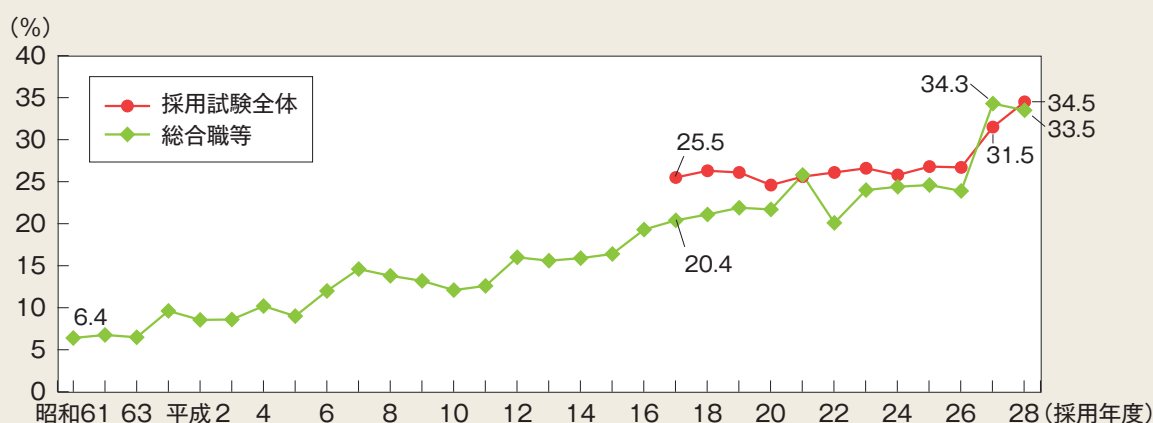
国家公務員においては、女性の採用を積極的に進めた結果、平成28年4月1日時点での国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は34.5%となり、第3次男女共同参画基本計画に定める目標（27年度末までに30%程度）を達成した。また、総合職試験からの採用者に占める女性の割合は33.5%と

なっている（I-1-3図）。

(女性国家公務員の登用状況)

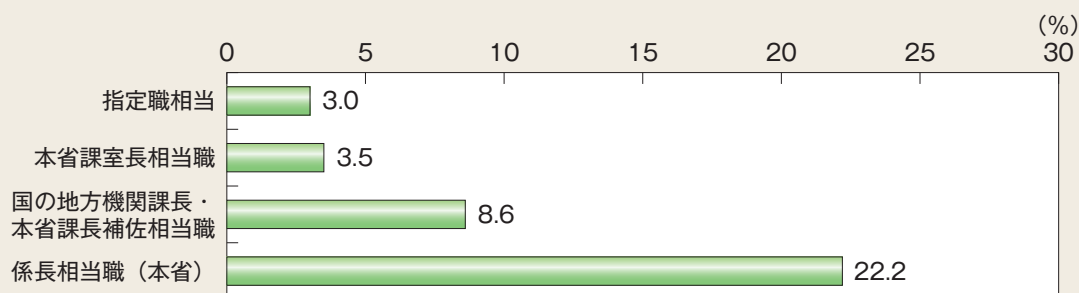
国家公務員の女性の割合を役職段階別に見ると、平成27年は、係長相当職（本省）22.2%、地方機関課長・本省課長補佐相当職8.6%、本省課室長相当職3.5%及び指定職相当3.0%となっている（I-1-4図）。

I-1-3図 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 平成15年度以前は、人事院資料より作成。16年度から24年度は、総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用状況等のフォローアップの実施結果」、25年度は総務省・人事院、26年度は内閣官房内閣人事局・人事院、27年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」より作成。
2. 「総合職等」とは国家公務員採用総合職試験（院卒者試験、大卒程度試験）及び国家公務員採用I種試験並びに防衛省職員採用I種試験をいう。ただし、平成15年度以前は、国家公務員採用I種試験に合格して採用された者（独立行政法人に採用された者を含む。）のうち、防衛省又は国会に採用された者を除く。

I-1-4図 役職段階別国家公務員の女性の割合（平成27年）



- (備考) 1. 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成27年12月）及び内閣人事局が別途調査した結果に基づき、内閣府男女共同参画局作成。
2. 一般職の職員に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表の適用を受ける職員並びに防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和27年法律第266号）に基づき一般職給与法の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表に定める額の俸給が支給される防衛省の職員が対象。
3. 「本省課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員を、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」とは同俸給表5級及び6級相当職の職員を、「係長相当職（本省）」とは同俸給表3級及び4級相当職の職員のうち本府省において勤務している者をいう。
4. 「本省課室長相当職」、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」及び「係長相当職（本省）」の値は、専門行政職俸給表が適用される職員（内閣府、厚生労働省、農林水産省、経済産業省及び国土交通省）、税務職俸給表が適用される職員（財務省）、公安職俸給表（一）が適用される職員（国家公安委員会（警察庁）及び法務省）の職員及び公安職俸給表（二）が適用される職員（法務省及び国土交通省）を含んだ値。

(国の審議会等における女性委員の割合)

国の審議会等における女性委員の割合は、平成27年9月30日現在36.7%と、調査開始以来最高値となった。また、専門委員等（委員とは別に、専門又は特別の事項を調査審議するため必要があるとき、専門委員、特別委員又は臨時委員の名称で置くことができるもの）に占める女性の割合も24.8%と、引き続き上昇している（I-1-5図）。

第2節

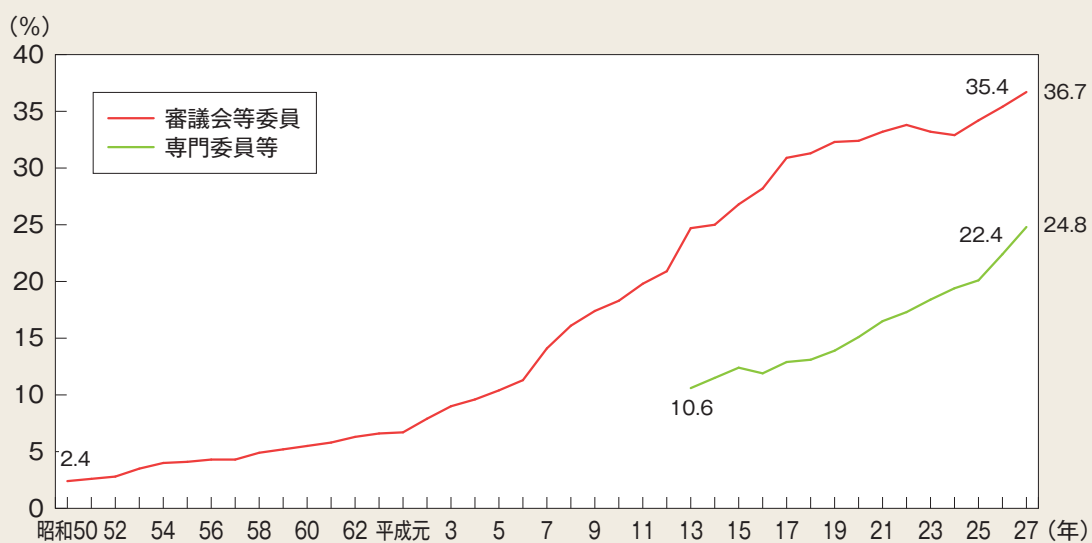
地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

(都市部で高い地方議会における女性議員の割合)

都道府県議会、市議会、町村議会及び特別区議会の議員に占める女性の割合を見ると、平成27年12月末現在、女性の割合が最も高い特別区議会で27.0%、政令指定都市の市議会は17.2%、市議会全体は13.9%、都道府県議会は9.8%、町村議会は9.5%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある（I-1-6図）。

また、平成27年12月末現在、全ての都道府県議会に女性議員がいる一方、3割以上の町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

I-1-5図 国の審議会等における女性委員の割合の推移



(備考) 1. 内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」より作成。
2. 昭和63年から平成6年は、各年3月31日現在。7年以降は、各年9月30日現在。昭和62年以前は、年により異なる。

(地方公務員採用者に占める女性の割合)

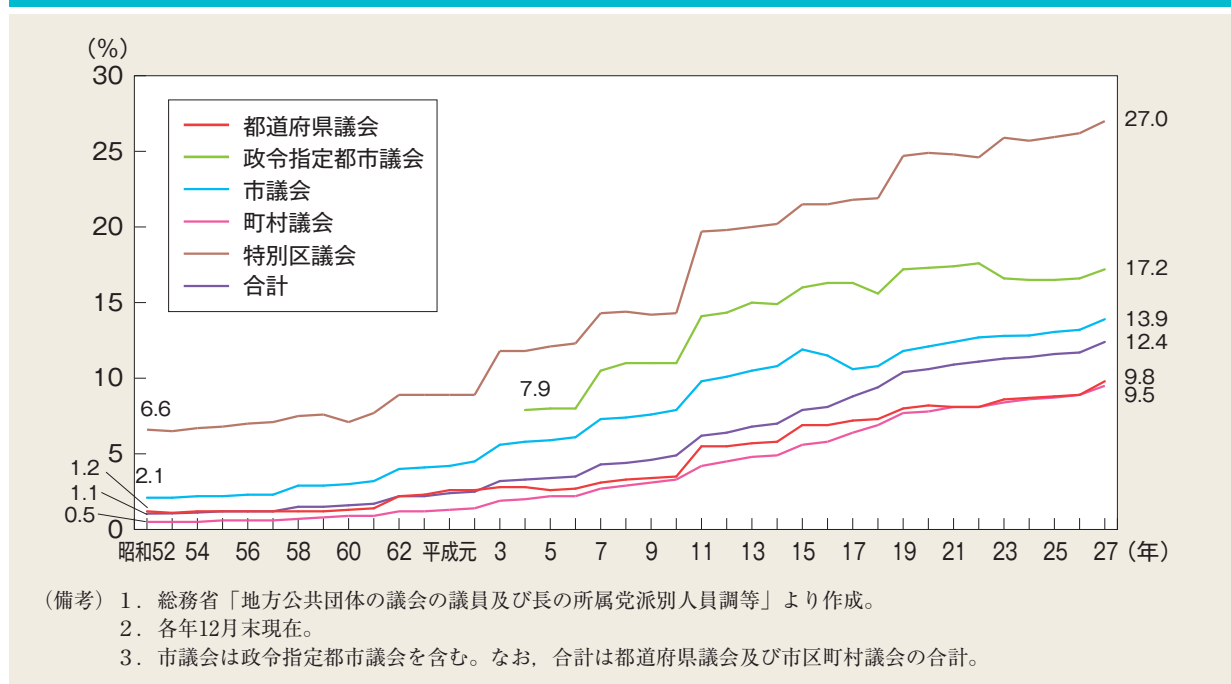
平成26年度の地方公務員採用試験採用者に占める女性の割合は、都道府県では、全体で31.9%、うち大学卒業程度で26.7%、政令指定都市では、全体で41.4%、うち大学卒業程度で34.1%であり、都道府県より政令指定都市で高い水準となっている。長期的な推移を見ると、都道府県全体ではおおむね3割程度、政令指

定都市全体では4割以上で推移している（I-1-7図）。

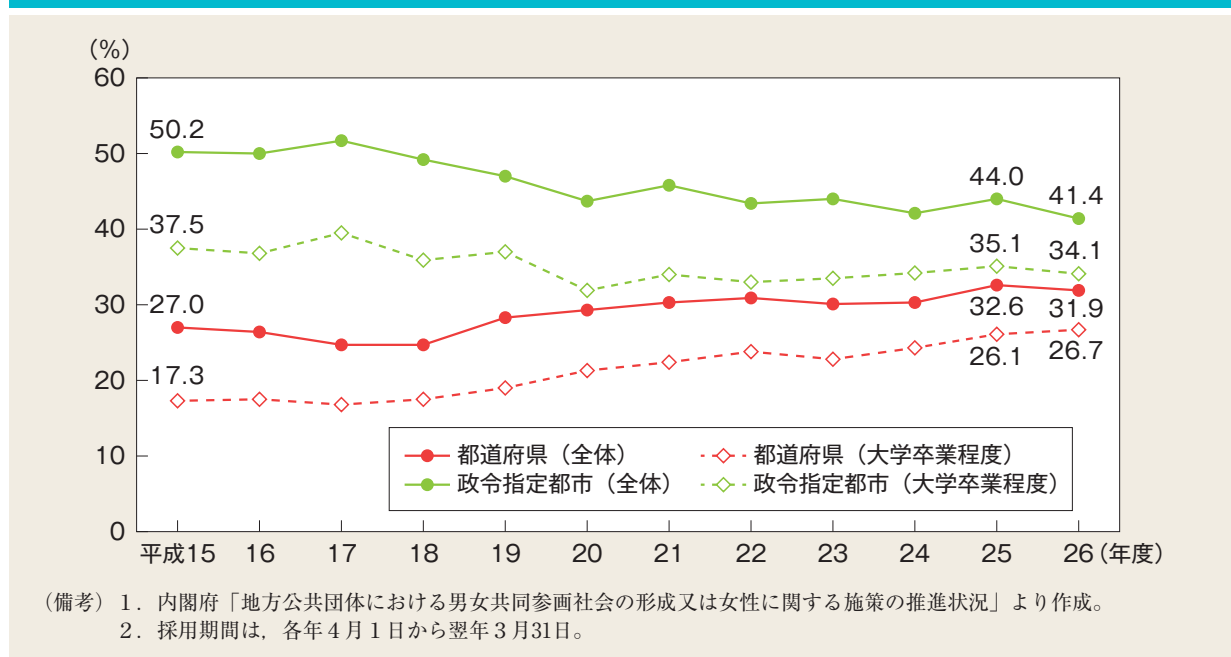
(女性地方公務員の登用状況)

本庁課長相当職以上に占める女性地方公務員の割合は、平成27年において、都道府県で7.7%、市区町村で12.6%（うち、政令指定都市では11.9%）となっている（I-1-8図）。

I-1-6 図 地方議会における女性議員の割合の推移



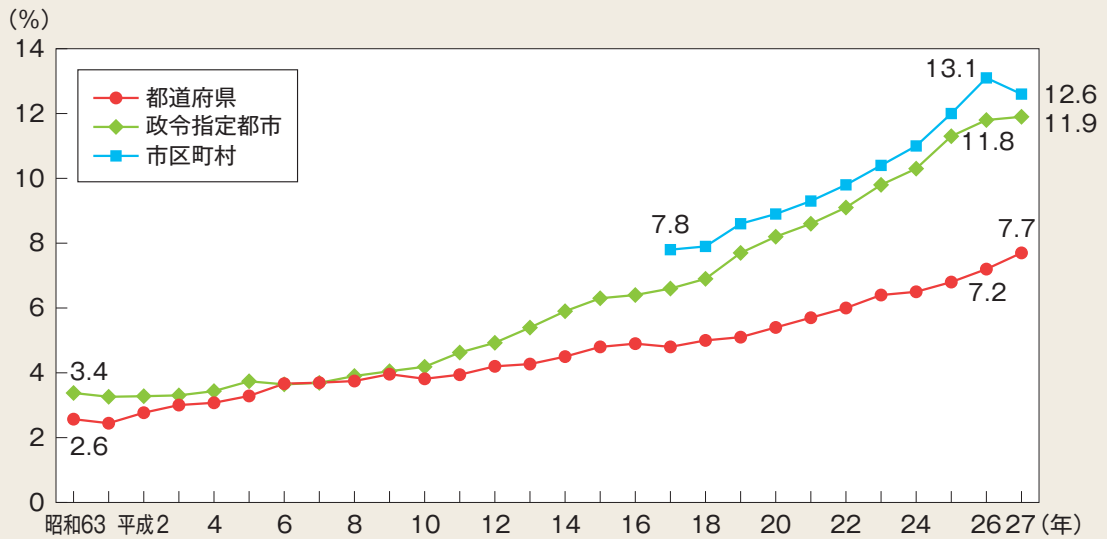
I-1-7 図 地方公務員採用者に占める女性の割合の推移



役職段階別に見ると、27年の本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職、本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は、都道府県で20.5%、16.4%、8.5%、4.9%、市

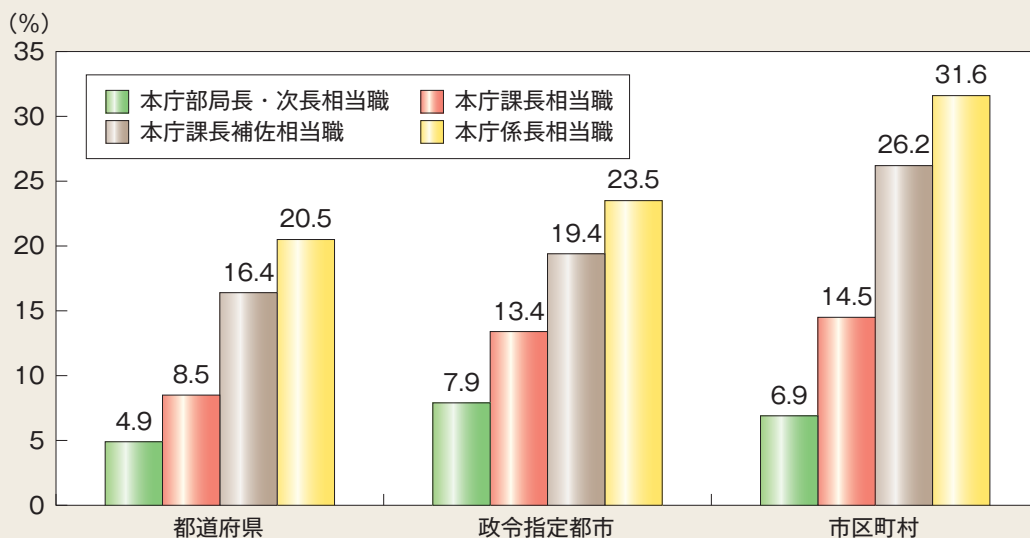
区町村で31.6%、26.2%、14.5%、6.9%（うち、政令指定都市では23.5%、19.4%、13.4%、7.9%）となっている（I-1-9図）。

I-1-8図 地方公務員課長相当職以上に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料、6年からは内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。5年までは各年6月1日現在、6年から15年までは各年3月31日現在、16年以降は原則として各年4月1日現在。
2. 東日本大震災の影響により、平成23年の値には岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楡葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、24年の値には福島県の一部（川内村、葛尾村、飯館村）がそれぞれ含まれていない。
3. 平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。
4. 市区町村の値には、政令指定都市を含む。
5. 平成27年値は、役職段階別に女性数及び総数を把握した結果を基に、課長相当職及び部局長・次長相当職に占める女性の割合を算出。

I-1-9図 役職段階別地方公務員の女性の割合



- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（平成27年度）より作成。
2. 平成27年4月1日現在。
3. 市区町村の値には、政令指定都市を含む。

第3節 様々な分野における女性の参画

(着実に増加する司法分野における女性の割合)

裁判官，検察官（検事），弁護士に占める女性の割合は，いずれも着実に増加しており，裁判官が20.0%（平成26年12月現在），検察官（検事）が22.4%（27年3月末現在），弁護士が18.2%（同年9月末現在）となっている。なお，27年12月現在，女性3人が最高裁判所の裁判官に任命されている。

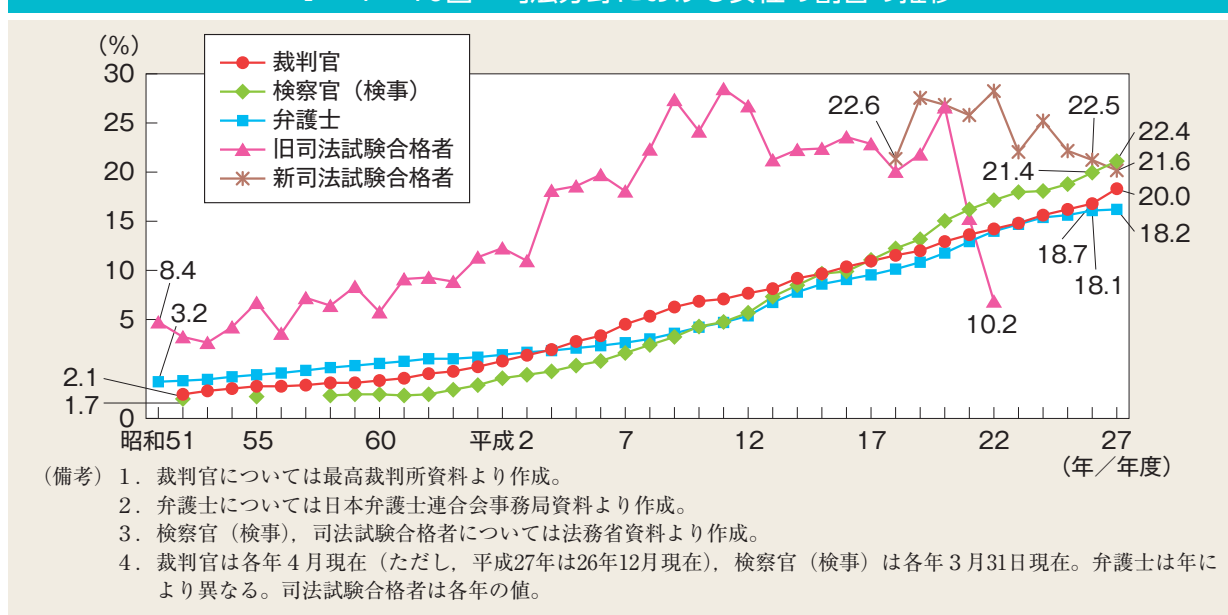
司法試験合格者に占める女性の割合は，平成4年以降はおおむね2～3割で推移しているが，27年は21.6%と前年に引き続き減少と

なった（I-1-10図）。なお，法曹養成に特化した教育を行う専門職大学院である法科大学院では，女子学生が約3割を占めていることから（第6章第1節参照），今後の司法分野での女性の参画拡大が期待される。

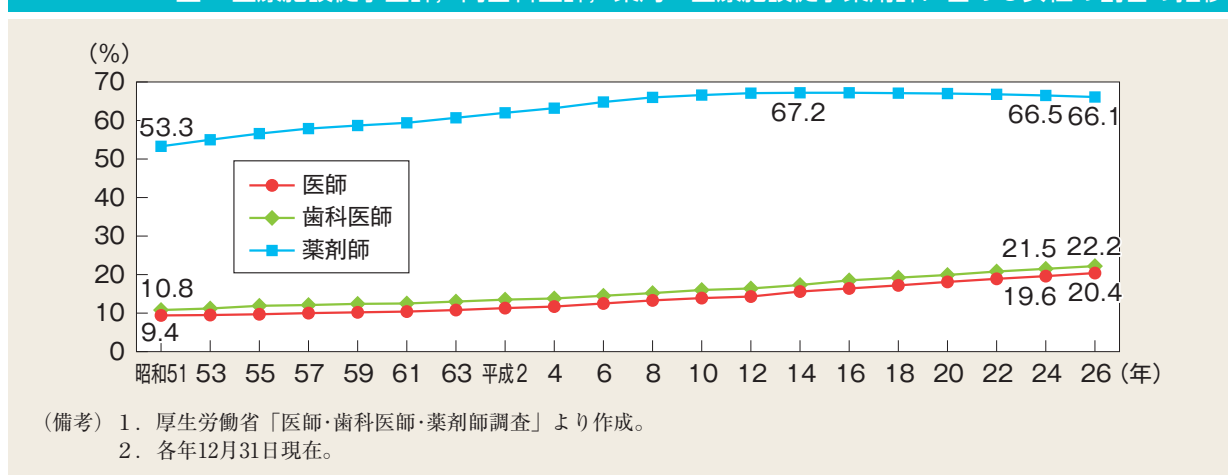
(医療分野における女性の割合)

医療施設で働いている医師，歯科医師に占める女性の割合は上昇傾向にある。医師のうち女性の割合は昭和51年の9.4%から平成26年の20.4%まで上昇を続けている。薬剤師に占める女性の割合は，14年まで上昇したが，それ以降はほぼ横ばいとなっている（I-1-11図）。

I-1-10図 司法分野における女性の割合の推移



I-1-11図 医療施設従事医師，同歯科医師，薬局・医療施設従事薬剤師に占める女性の割合の推移



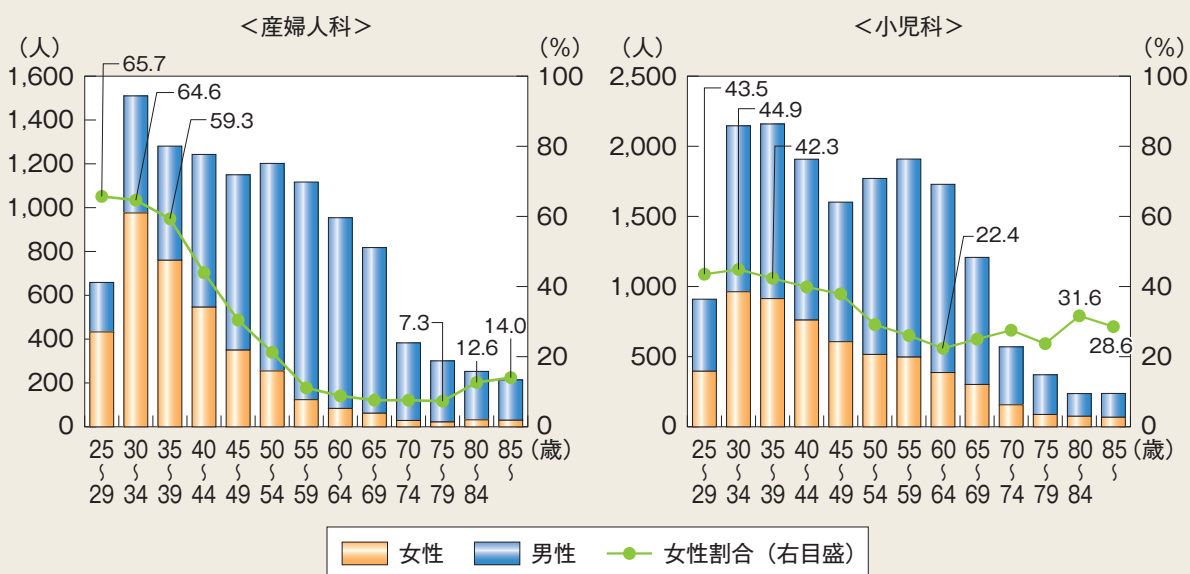
医師を取り巻く状況を見ると、慢性的な長時間労働、夜勤や当直等不規則な勤務形態等の指摘があり、女性医師の中には、育児、介護等と仕事との両立が難しい者もいると考えられる。特に、産婦人科医及び小児科医については、新規に医師になる者の多い25～29歳の医師に占める女性の割合がそれぞれ65.7%、43.5%となっているが、年齢が上が

るにしたがって低くなる傾向がある（I-1-12図）。

（メディアにおける女性の参画）

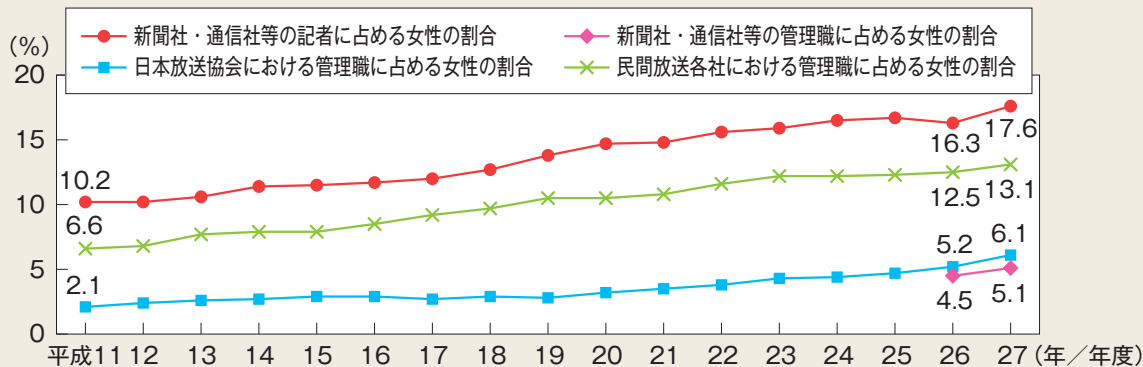
新聞や放送等のメディア分野における女性の参画は、提供する情報の内容が偏ることの防止や、性・暴力表現に関する有効な対策等、メディアが自主的に女性等の人権に配慮した取組を進めていく上で重要な役割を果たすものと期待されている。

I-1-12図 年齢階級別産婦人科及び小児科の医療施設従事医師数（男女別、平成26年）



(備考) 1. 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」(平成26年)より作成。
2. 平成26年12月31日現在。
3. 産婦人科は、主たる診療科が「産婦人科」及び「産科」の合計。

I-1-13図 各種メディアにおける女性の割合の推移



(備考) 1. 一般社団法人日本新聞協会資料、日本放送協会資料及び一般社団法人日本民間放送連盟資料より作成。
2. 新聞社・通信社等は各年4月1日現在、日本放送協会は各年度の値、民間放送各社は各年7月31日現在。
3. 日本放送協会における管理職は、組織単位の長及び必要に応じて置く職位（チーフプロデューサー、エグゼクティブディレクター等）。平成25年までは専門職を含む値（専門職は25年で廃止。）
4. 民間放送各社における管理職は、課長級以上の職で、現業役員を含む。

新聞及び放送業界における女性の参画状況について見ると、平成27年における新聞・通信社等の管理職に占める女性の割合は5.1%、新聞・通信社等の記者に占める女性の割合は17.6%、民間放送及び日本放送協会の管理職に占める女性の割合はそれぞれ13.1%、6.1%となっており、おおむね上昇傾向にある（I-1-13図）。

（国際的に見て低い水準にある我が国の状況）

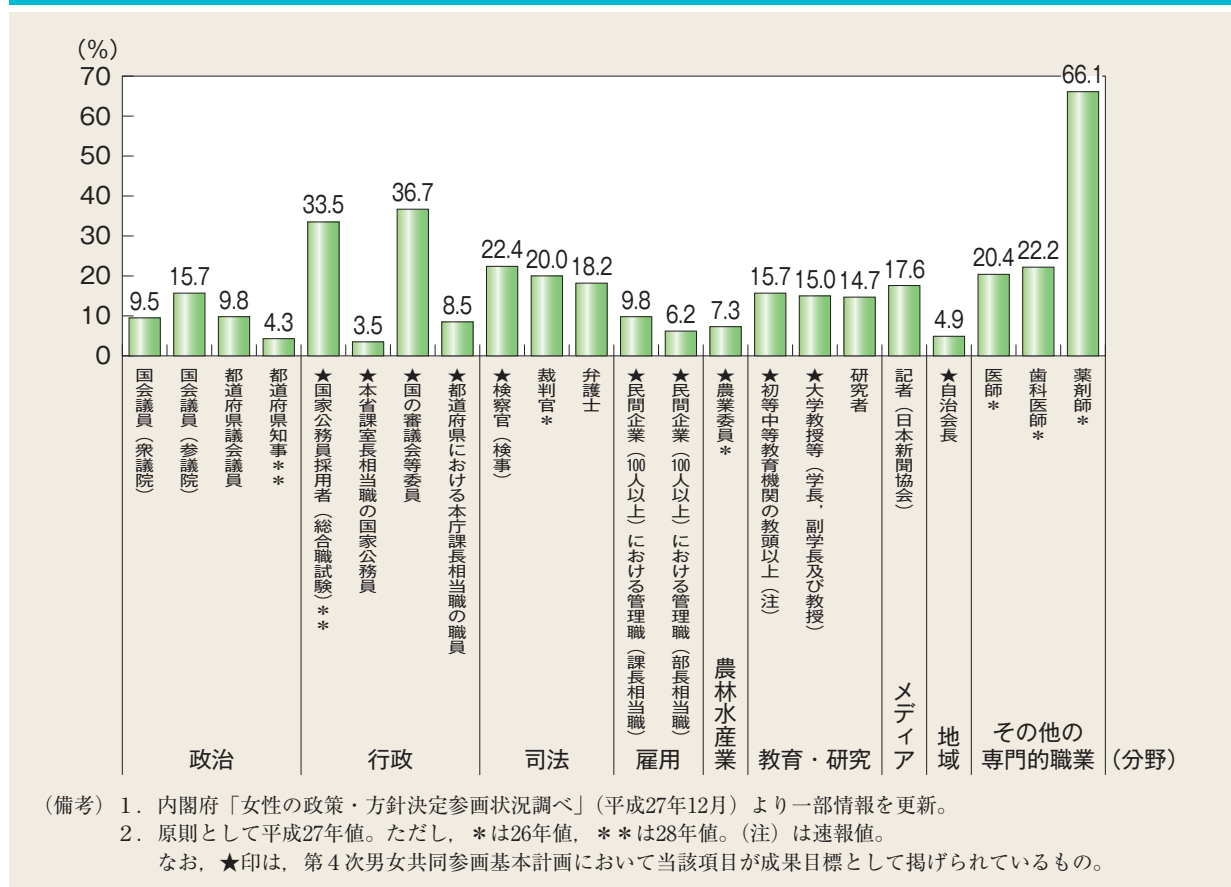
政策・方針決定過程において「指導的地位³」に占める女性の割合は緩やかに上昇しており、その水準は依然として低いものの、政府が定める「2020年30%の目標」を達成している分野も出てきている（I-1-14図）。

国際的には、2015（平成27）年に国連開発

計画（UNDP）が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は、人間開発指数（HDI）が測定可能な188の国と地域中20位、ジェンダー不平等指数（GII）は測定可能な155か国中26位となっている。一方、世界経済フォーラムが2015（平成27）年に発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、測定可能な145か国中101位となっている。

GGIの順位はHDIやGIIの順位と比べて著しく低くなっており、我が国は、寿命や妊産婦死亡率といった健康分野や教育等、人間開発の達成度では実績を上げているが、政治・経済活動や意思決定に参加する機会においては、諸外国と比べて男女間の格差が大きいと考えられる（I-1-15表）。

I-1-14図 各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合



³ 「指導的地位」の定義：男女共同参画会議決定（平成19年2月14日）において、「①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当」とされている。
 なお、当該決定において「指導的地位」の定義に該当する者として掲げられた分野・項目は、代表例・例示という位置づけであって、それに含まれないことをもって指導的地位ではないということの意味するものではないとされている。

I-1-15表 HDI, GII, GGIにおける日本の順位

① HDI 2014 (平成26) 年
(人間開発指数)

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.944
2	オーストラリア	0.935
3	スイス	0.930
4	デンマーク	0.923
5	オランダ	0.922
6	ドイツ	0.916
6	アイルランド	0.916
8	アメリカ合衆国	0.915
9	カナダ	0.913
9	ニュージーランド	0.913
11	シンガポール	0.912
12	香港	0.910
13	リヒテンシュタイン	0.908
14	スウェーデン	0.907
14	イギリス	0.907
16	アイスランド	0.899
17	韓国	0.898
18	イスラエル	0.894
19	ルクセンブルク	0.892
20	日本	0.891
21	ベルギー	0.890
22	フランス	0.888
23	オーストリア	0.885
24	フィンランド	0.883
25	スロベニア	0.880
26	スペイン	0.876
27	イタリア	0.873
28	チェコ	0.870
29	ギリシャ	0.865
30	エストニア	0.861
35	スロバキア	0.844
36	ポーランド	0.843
42	チリ	0.832
43	ポルトガル	0.830
44	ハンガリー	0.828
72	トルコ	0.761
74	メキシコ	0.756

② GII 2014 (平成26) 年
(ジェンダー不平等指数)

順位	国名	GI値
1	スロベニア	0.016
2	スイス	0.028
3	ドイツ	0.041
4	デンマーク	0.048
5	オーストリア	0.053
6	スウェーデン	0.055
7	オランダ	0.062
8	ベルギー	0.063
9	ノルウェー	0.067
10	イタリア	0.068
11	フィンランド	0.075
12	アイスランド	0.087
13	シンガポール	0.088
13	フランス	0.088
15	チェコ	0.091
16	スペイン	0.095
17	ルクセンブルク	0.100
18	イスラエル	0.101
19	オーストラリア	0.110
20	ポルトガル	0.111
21	アイルランド	0.113
23	韓国	0.125
25	カナダ	0.129
26	日本	0.133
28	ポーランド	0.138
29	ギリシャ	0.146
32	ニュージーランド	0.157
33	スロバキア	0.164
33	エストニア	0.164
39	イギリス	0.177
42	ハンガリー	0.209
55	アメリカ合衆国	0.280
65	チリ	0.338
71	トルコ	0.359
74	メキシコ	0.373

③ GGI 2015 (平成27) 年
(ジェンダー・ギャップ指数)

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.881
2	ノルウェー	0.850
3	フィンランド	0.850
4	スウェーデン	0.823
5	アイルランド	0.807
6	ルワンダ	0.794
7	フィリピン	0.790
8	スイス	0.785
9	スロベニア	0.784
10	ニュージーランド	0.782
11	ドイツ	0.779
12	ニカラグア	0.776
13	オランダ	0.776
14	デンマーク	0.767
15	フランス	0.761
16	ナミビア	0.760
17	南アフリカ	0.759
18	イギリス	0.758
19	ベルギー	0.753
20	ラトビア	0.752
21	エストニア	0.749
25	スペイン	0.742
28	アメリカ合衆国	0.740
30	カナダ	0.740
32	ルクセンブルク	0.738
36	オーストラリア	0.733
37	オーストリア	0.733
39	ポルトガル	0.731
41	イタリア	0.726
51	ポーランド	0.715
53	イスラエル	0.712
71	メキシコ	0.699
73	チリ	0.698
81	チェコ	0.687
87	ギリシャ	0.685
97	スロバキア	0.675
99	ハンガリー	0.672
101	日本	0.670
115	韓国	0.651
130	トルコ	0.624

(備考) 1. HDI及びGIIは国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2015」、GGIは世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2015」より作成。
2. 測定可能な国数は、HDIは188の国と地域、GIIは155か国、GGIは145か国。そのうち、上位20か国及びOECD加盟国(34か国)を抽出。

(注)

HD I 人間開発指数 (Human Development Index)

国連開発計画 (UNDP) による指数で, 「長寿で健康な生活」, 「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測定したもの。具体的には, 出生時の平均寿命, 知識 (平均就学年数及び予想就学年数), 1人当たり国民総所得 (GNI) を用いて算出している。

GII ジェンダー不平等指数 (Gender Inequality Index)

国連開発計画 (UNDP) による指数で, 国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の3側面5指標から構成されている。

【保健分野】・妊産婦死亡率 ・15~19歳の女性1,000人当たりの出生数

【エンパワーメント】・国会議員女性割合 ・中等教育以上の教育を受けた人の割合 (男女別)

【労働市場】・労働力率 (男女別)

GGI ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)

世界経済フォーラムが, 各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので, 経済分野, 教育分野, 政治分野及び保健分野のデータから算出され, 0が完全不平等, 1が完全平等を意味しており, 性別による格差を明らかにできる。具体的には, 次のデータから算出される。

【経済分野】・労働力率 ・同じ仕事の賃金の同等性 ・所得の推計値

・管理職に占める比率 ・専門職に占める比率

【教育分野】・識字率 ・初等, 中等, 高等教育の各在学率

【保健分野】・新生児の男女比率 ・健康寿命

【政治分野】・国会議員に占める比率 ・閣僚の比率 ・最近50年の国家元首の在任年数

本章のポイント

第1節 就業をめぐる状況

- 生産年齢人口（15～64歳）の就業率は、特に女性の上昇が著しい。
- 平成27年の女性の非正規雇用者の割合は56.3%で、前年に比べてやや低下。
- 平成27年の女性の就業希望者は301万人であり、求職していない理由で最も多いのは「出産・育児のため」で32.9%。
- 平成27年の給与の男女間格差は、男性一般労働者の給与水準を100とすると、女性一般労働者の給与水準は72.2。

第2節 企業における女性の参画

- 平成27年における役職者に占める女性の割合は、係長級17.0%、課長級9.8%、部長級6.2%と、上位の役職ほど女性の割合が低い。
- 平成27年の上場企業の役員に占める女性の割合は2.8%で、前年比0.7%ポイント上昇。

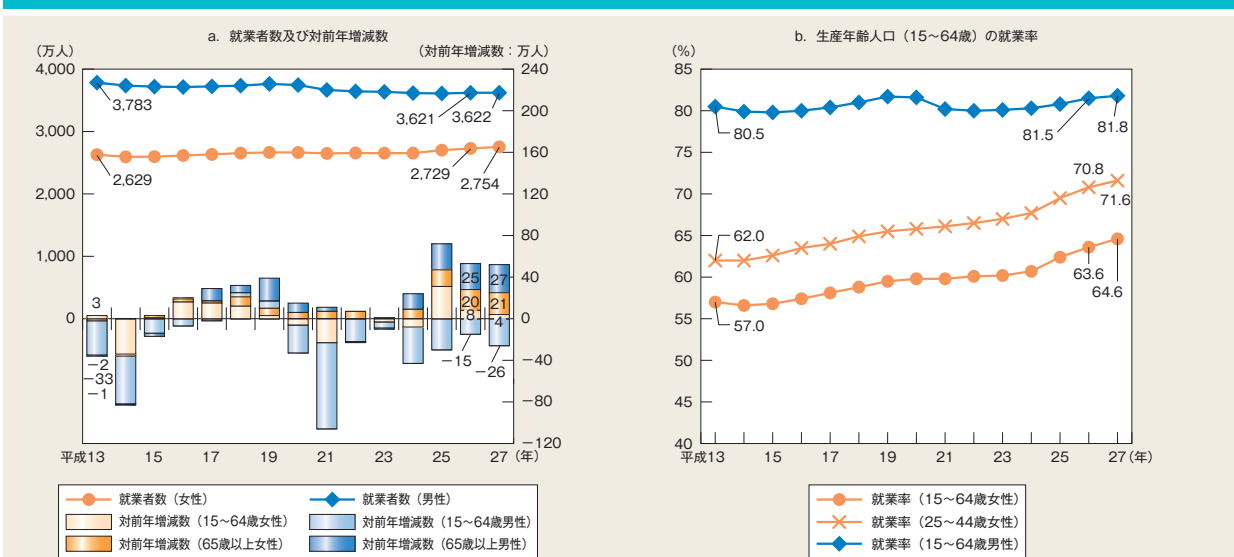
第1節 就業をめぐる状況

(男女の就業者数及び就業率)

我が国の就業者数は、平成27年には女性2,754万人、男性3,622万人となっている。男

女別に就業者数の増減を見ると、生産年齢人口（15～64歳）の男性は20年以降減少が続いているが、生産年齢人口の女性は25年以降増加している。また、65歳以上については、女性は15年以降、男性は24年以降増加している。生産年齢人口の就業率は、近年男女とも上

I-2-1図 就業者数及び就業率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 平成17年から23年までの値は、時系列接続用数値を用いている（比率を除く。）。
 3. 就業者数及び就業率の平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

昇しているが、特に女性の上昇が著しく、平成27年には15～64歳で64.6%、25～44歳で71.6%となった（I-2-1図）。

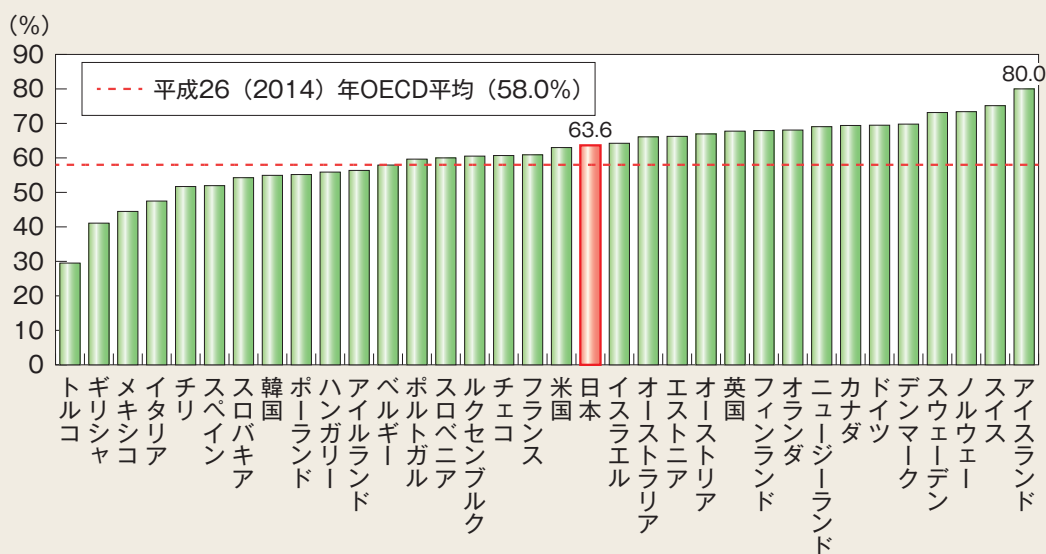
我が国の男女の生産年齢人口の就業率を他のOECD諸国と比較すると、34か国中、男性はスイス及びアイスランドに次いで3位であるが、女性は16位となっている（I-2-2図）。

（女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の状況）

女性の年齢階級別労働力率を見ると、30歳代に落ち込みが見られる、いわゆる「M字カーブ」を描いている。

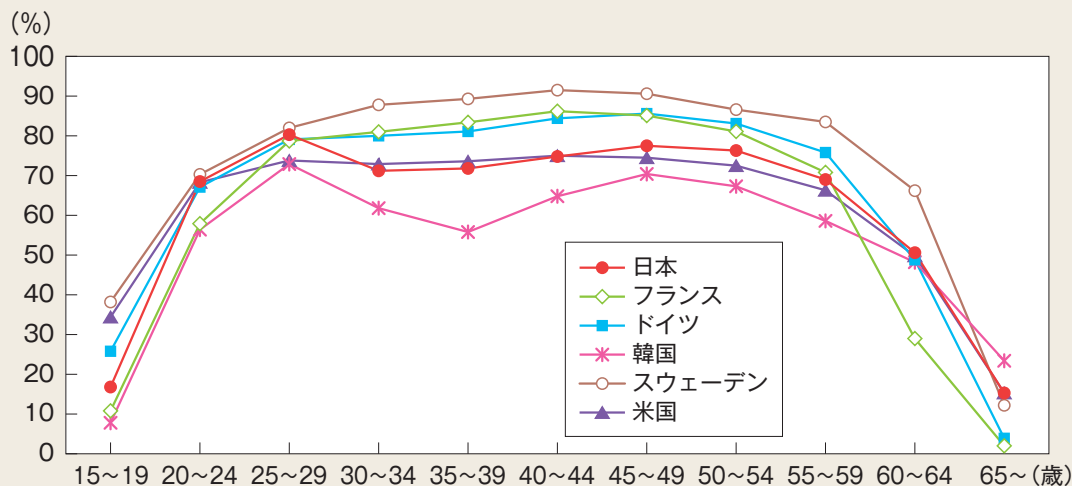
諸外国を見ると、韓国では我が国と同様に、「M字カーブ」を描いているが、他の欧米諸国では見られない（I-2-3図）。

I-2-2図 OECD諸国の女性（15～64歳）の就業率（平成26年）



（備考）1. OECD “Employment Outlook 2015” より作成。ただし、チリはOECD “OECD.stat” より作成。
2. 就業率は、「15～64歳就業者数」/「15～64歳人口」×100。

I-2-3図 主要国における女性の年齢階級別労働力率



（備考）1. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成27年）、その他の国はILO “ILOSTAT” より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」/「15歳以上人口」×100。
3. 日本、フランス、韓国及び米国は2015（平成27）年値、その他の国は2014（平成26）年値。
4. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。

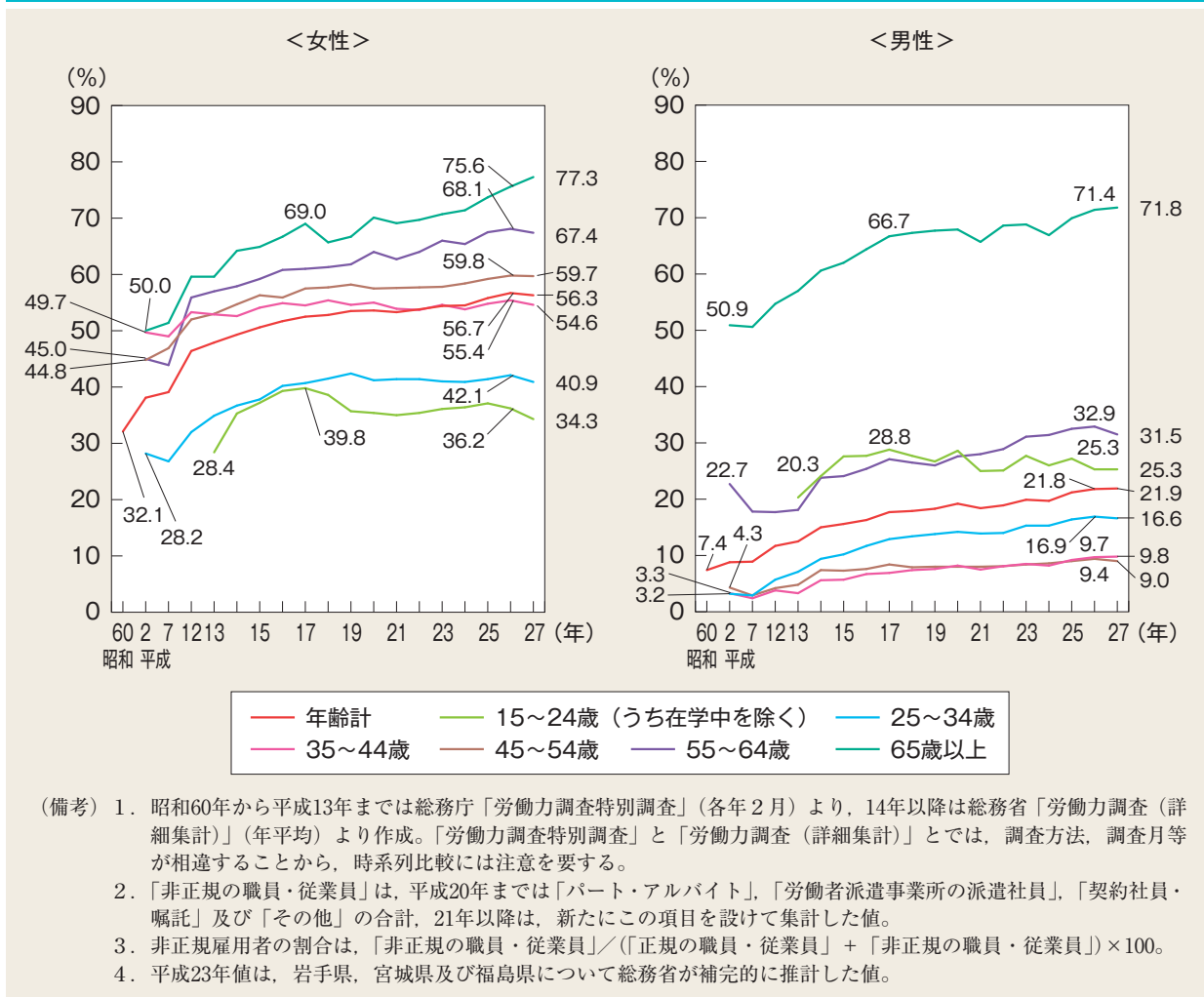
(女性の非正規雇用者の割合はやや低下)

非正規雇用者の割合は男女とも上昇傾向にあるが、女性は平成27年には56.3%と、前年に比べてやや低下した。

年齢階級別に長期的な傾向を見ると、平成2年から27年にかけて最も割合が大きく上昇したのは、男女とも65歳以上の層となっている。また、15～24歳の若年層（在学中の者を除く）では、13年から17年にかけて、女性が11.4%ポイント、男性が8.5%ポイントと大きく上昇し、その後、横ばいないしやや低下傾向で推移している（I-2-4図）。

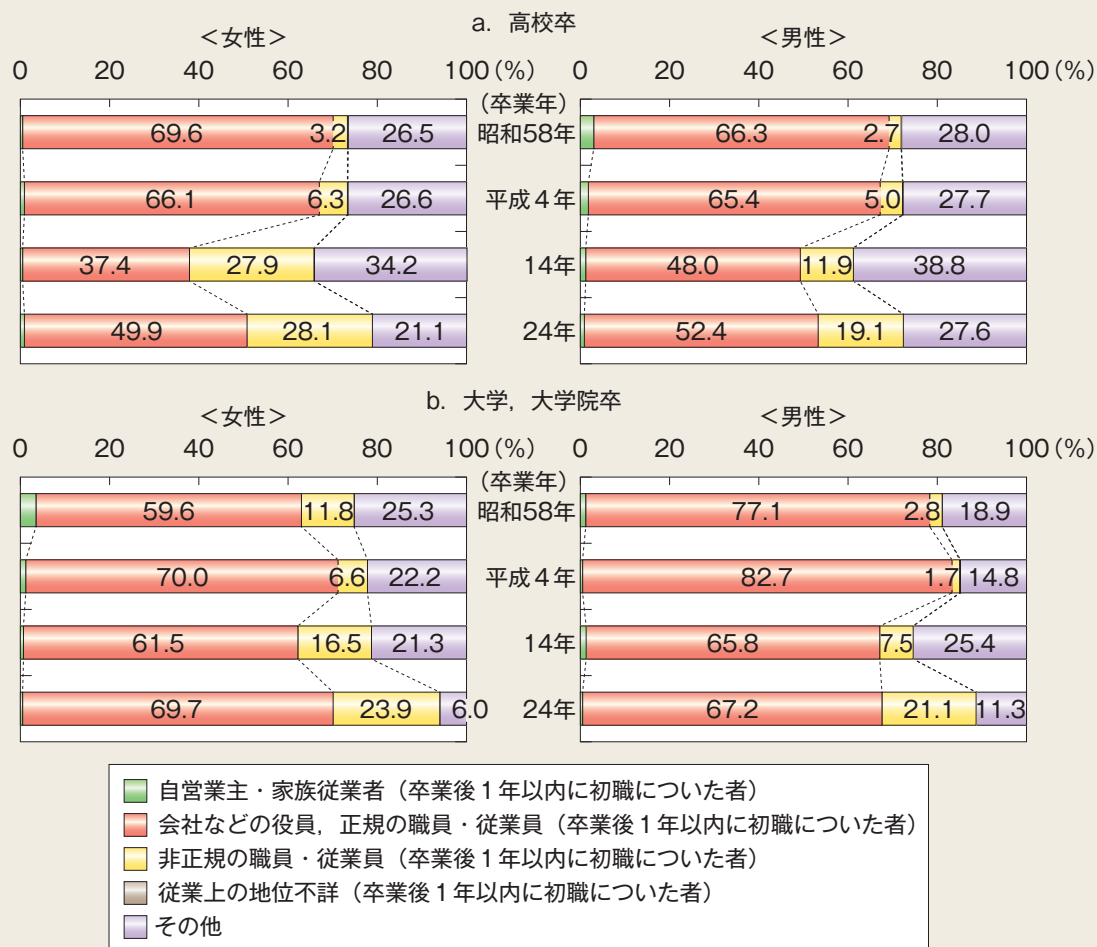
若年の非正規雇用者割合の増加が、新規学校卒業者の就職状況にも変化をもたらしているかどうかを見るため、学校卒業後の初職の雇用形態を見ると、昭和58年から平成24年にかけて、男女、学歴にかかわらず、卒業後1年以内に非正規雇用につく者の割合が上昇する傾向が見られる。ただし、大学、大学院卒の女性においては、正規雇用につく者の割合も増加している。また、14年から24年にかけては、男女、学歴にかかわらず、正規雇用につく者の割合が増加した⁴（I-2-5図）。

I-2-4図 年齢階級別非正規雇用者の割合の推移（男女別）



⁴ 文部科学省「学校基本調査」（平成27年度）により、平成26年度卒業者における27年5月1日現在での就職者（一時的な仕事に就いた者を含む。）に限定して、就業形態を見ると、男女とも、また高等学校（全日制・定時制）卒、大学（学部）卒のいずれにおいても、9割以上が「正規の職員等」となっている。なお、I-2-5図で示している「就業構造基本調査」による値とは、調査方法及び集計方法が異なることから、比較が困難であることに留意が必要である。

I-2-5 図 初職の従業上の地位・雇用形態の構成比の推移（男女別，教育別）



（備考）1. 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より作成。
 2. 各年における卒業者を100として、構成比を算出。
 3. 四捨五入により、必ずしも合計が100%にならない場合がある。
 4. 「その他」は、卒業後1年以上経過後に初職についた者、初職なしの者及び初職有無不明の者の合計。
 5. 平成24年10月1日時点の調査のため、24年卒業者は卒業から1年が経過していない。

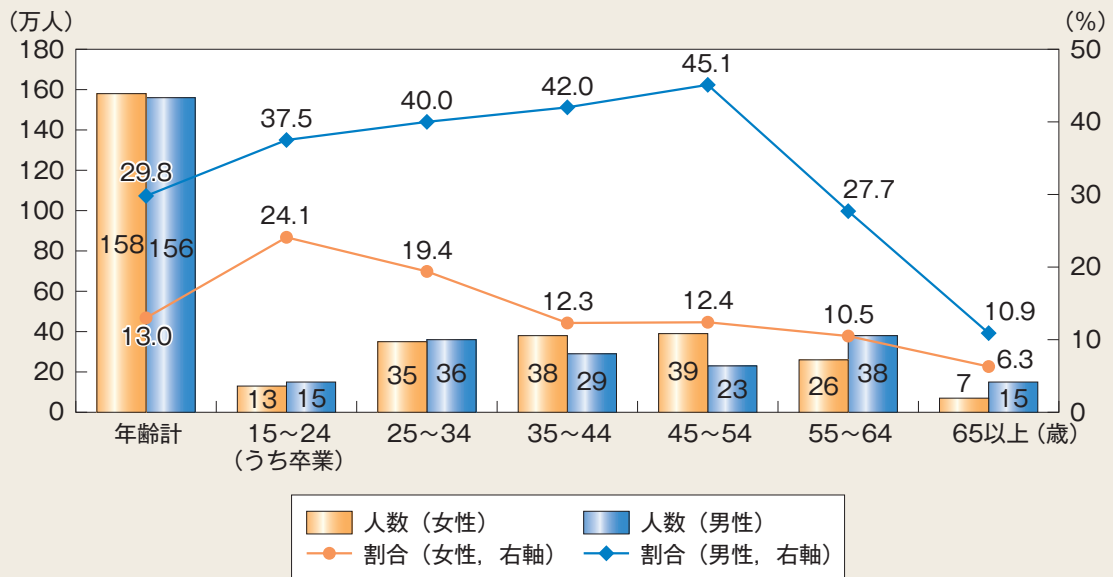
非正規雇用者のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」として不本意に非正規の雇用形態についている者の人数（年齢計）は、平成27年には、女性158万人、男性156万人で、女性の方がやや多い。不本意に非正規の雇用形態についている者の割合を男女別、年齢階級別に見ると、女性の場合、15～24歳の若年層（うち卒業）で最も高く、年齢階級が上がるほど低下する傾向が見られるのに対し、男

性は、退職期に入るまでは、年齢階級が上がるほど割合が高まる傾向にある（I-2-6図）。

（女性の就業希望者）

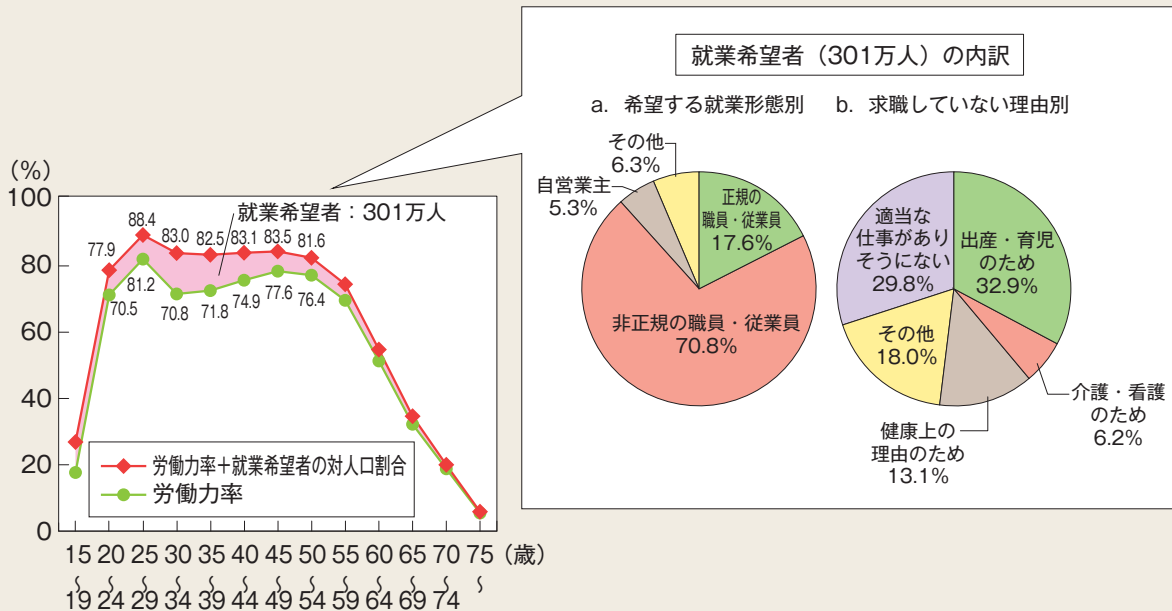
総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、平成27年における女性の非労働力人口2,887万人のうち、301万人が就業を希望している。現在求職していない理由としては、「出産・育児のため」が最も多く、32.9%となっている（I-2-7図）。

I-2-6 図 非正規雇用者のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合（男女別、平成27年）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年）より作成。
 2. 非正規の職員・従業員（現職の雇用形態についている理由が不明である者を除く。）のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合。
 3. 年齢計は、各年齢階級の合計人数及び割合。

I-2-7 図 女性の就業希望者の内訳（平成27年）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年）より作成。
 2. 労働力率+就業希望者の対人口割合は、(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」×100。
 3. 「自営業主」には、「内職者」を含む。

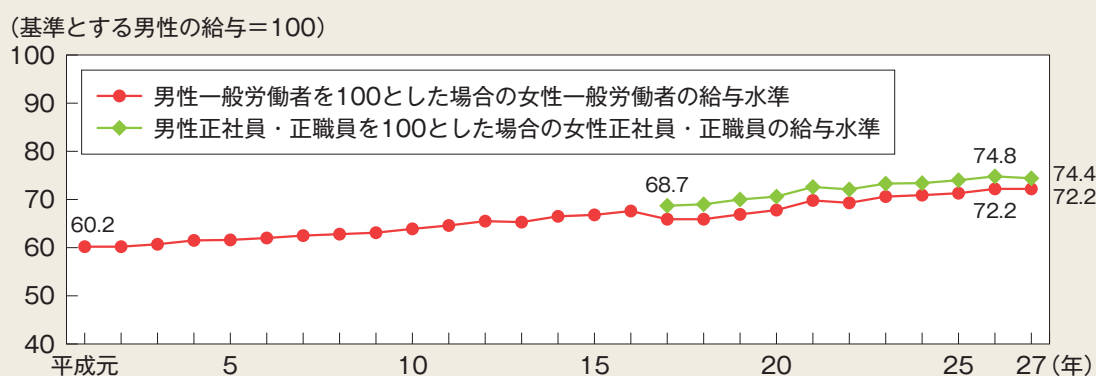
(所定内給与における男女間格差等の推移)

一般労働者における男女の所定内給与額の格差は、長期的に見ると縮小傾向にある。平成27年に、男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は72.2と、前年と同水準であった。また、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額を見ると、男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は74.4となった（I-2-8図）。

男女間の給与水準に差が生じる背景とし

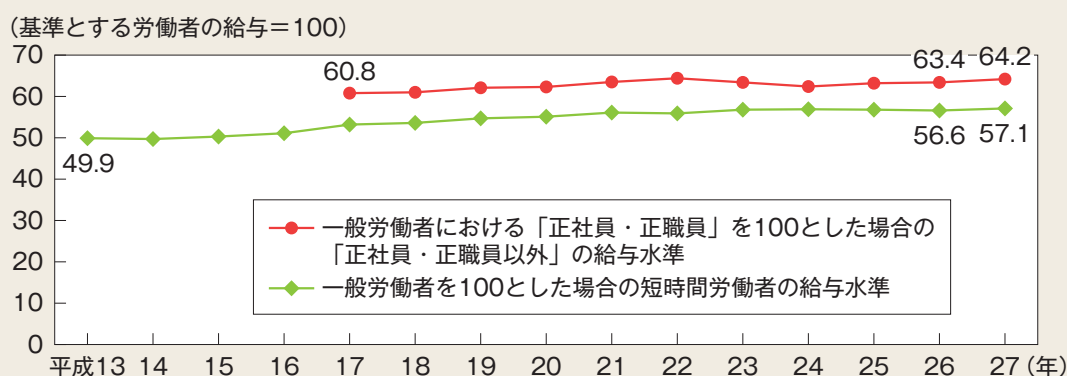
て、雇用形態による給与額の差もあると考えられる。平成27年は、一般労働者のうち、男性が69.5%を占める正社員・正職員の1時間当たりの給与水準を100としたとき、女性が50.0%を占める正社員・正職員以外の1時間当たりの給与水準は64.2となっている。また、男性が66.6%を占める一般労働者の1時間当たりの給与水準を100としたとき、女性が73.8%を占める短時間労働者の1時間当たりの給与水準は57.1となっている。いずれも格差は長期的に縮小傾向にある（I-2-9図）。

I-2-8図 男女間所定内給与格差の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

I-2-9図 雇用形態・就業形態間の1時間当たり所定内給与格差の推移（男女計）



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
 3. 一般労働者における1時間当たり所定内給与額は、「各年6月分の所定内給与額」/「各年6月分の所定内実労働時間数」。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者。

(男女雇用機会均等法に関する相談件数)

平成26年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は2万4,893件で、そのうち女性労働者からの相談件数は46.7%となっている。相談内容別に見ると、26年度は、前年度と比較して「セクシュアル・ハラスメント」が最も大きく増加し、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」も初めて4,000件を突破した（I-2-10図）。

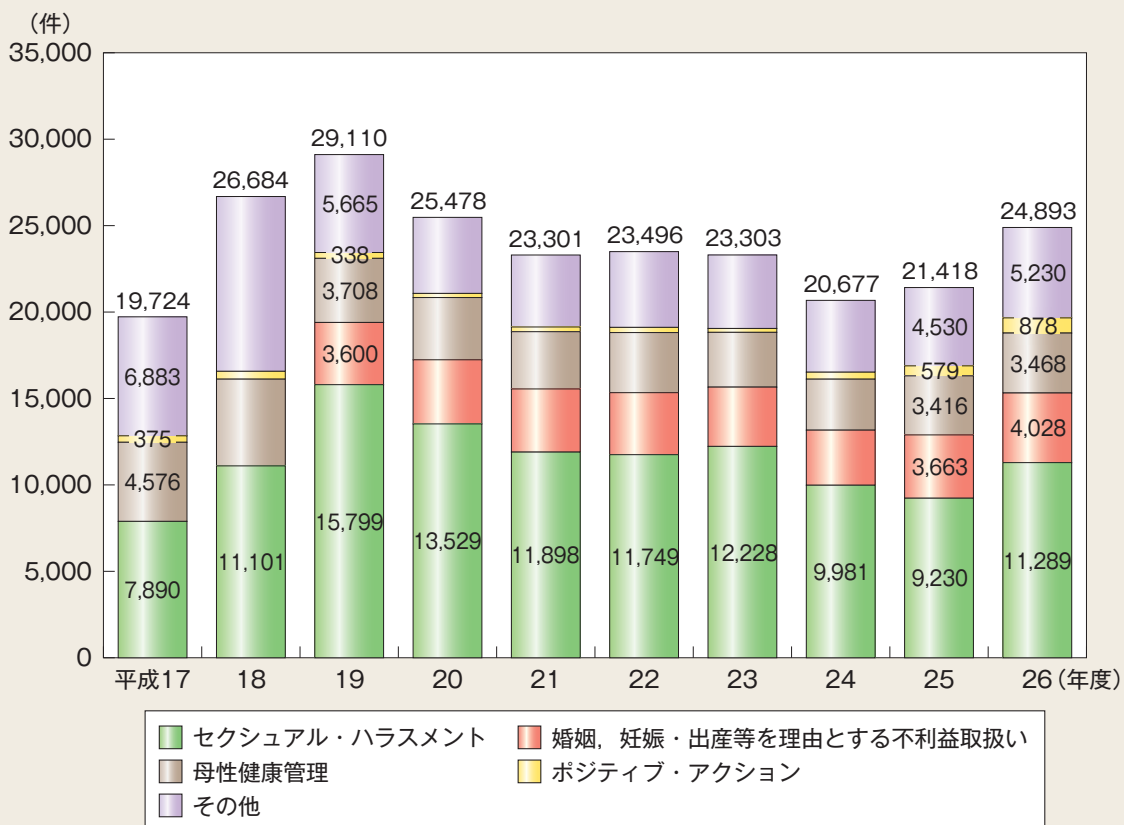
第2節 企業における女性の参画

(役員・管理職に占める女性の割合)

常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を階級別に見ると、長期的には上昇傾向にあるが、上位の役職ほど女性の割合が低く、平成27年は、係長級17.0%、課長級9.8%、部長級6.2%となっている（I-2-11図）。

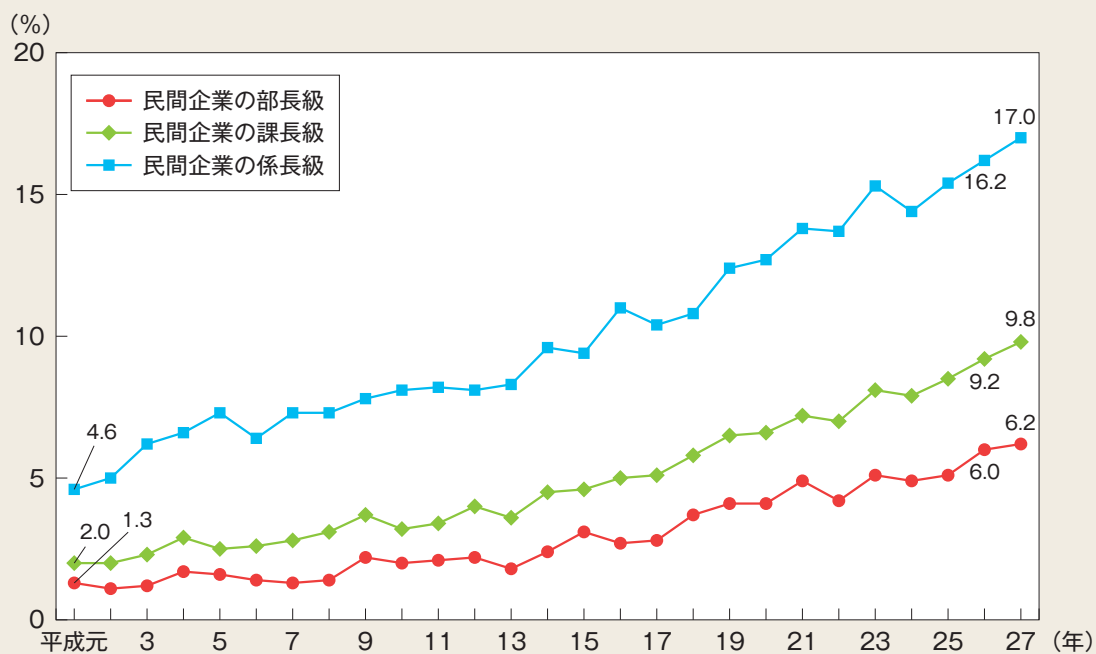
また、上場企業の役員に占める女性の割合を見ると、長期的に上昇傾向にあり、平成27年は2.8%と前年比0.7%ポイント上昇した（I-2-12図）。

I-2-10図 男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移（相談内容別）



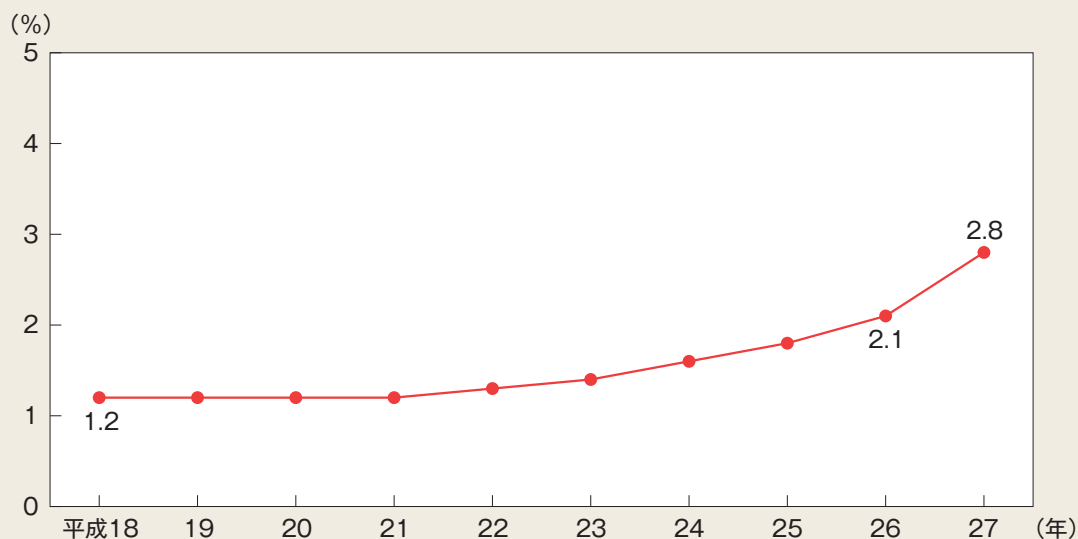
- (備考) 1. 厚生労働省資料より作成。
 2. 男女雇用機会均等法は、平成18年及び25年に改正され、それぞれ翌年度より施行されている。時系列比較の際には留意を要する。
 3. 平成17年度及び18年度については、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する規定がない。また、当該年度の「その他」には、福利厚生及び定年・退職・解雇に関する相談件数を含む。

I-2-11図 階級別役職者に占める女性の割合の推移



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。

I-2-12図 上場企業の役員に占める女性の割合の推移



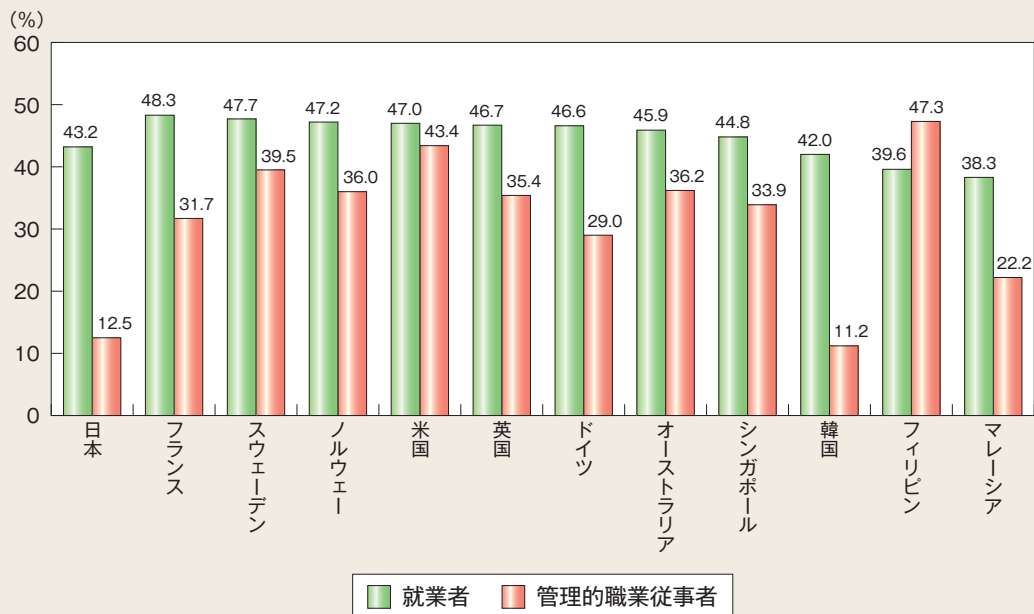
(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
2. 調査対象は、全上場企業（ジャスダック上場会社を含む）。
3. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
4. 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

管理的職業従事者に占める女性の割合について見ると、我が国では平成27年において12.5%であり、諸外国と比べて低い水準となっている（I-2-13図）。

（起業家に占める女性の割合の推移）

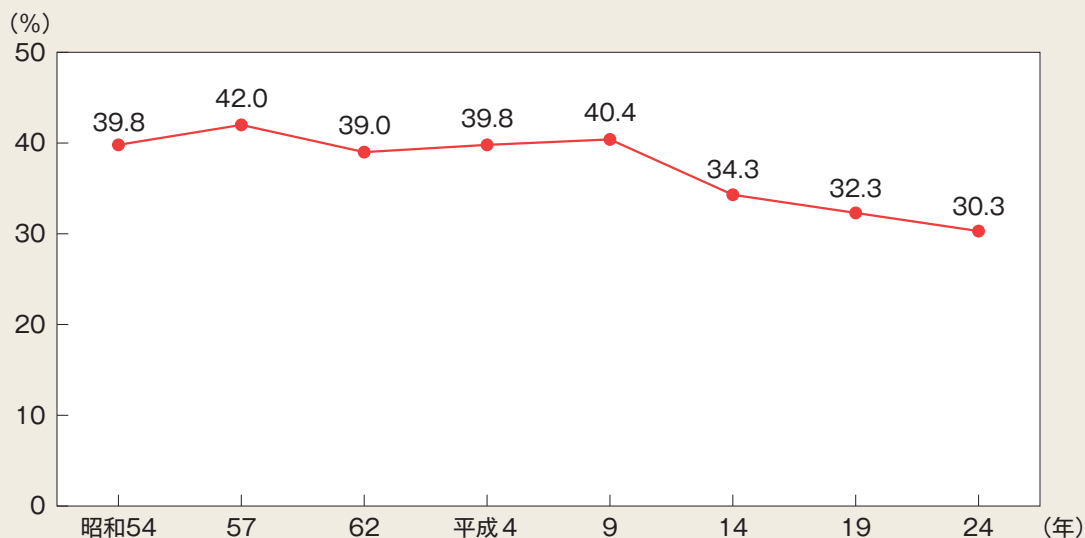
起業家に占める女性の割合を見ると、平成9年までは40%前後で推移していたが、近年は低下傾向にあり、24年は30.3%となっている（I-2-14図）。

I-2-13図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



- （備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成27年），その他の国はILO“ILOSTAT”より作成。
 2. 日本，フランス，スウェーデン，ノルウェー及び英国は2015（平成27）年，米国は2013（平成25）年，その他の国は2014（平成26）年の値。
 3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

I-2-14図 起業家に占める女性の割合の推移



- （備考）1. 総務省「就業構造基本調査」（中小企業庁特別集計結果）より作成。
 2. 起業家とは，過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち，現在は「自営業主（内職者を除く）」となっている者。

本章のポイント

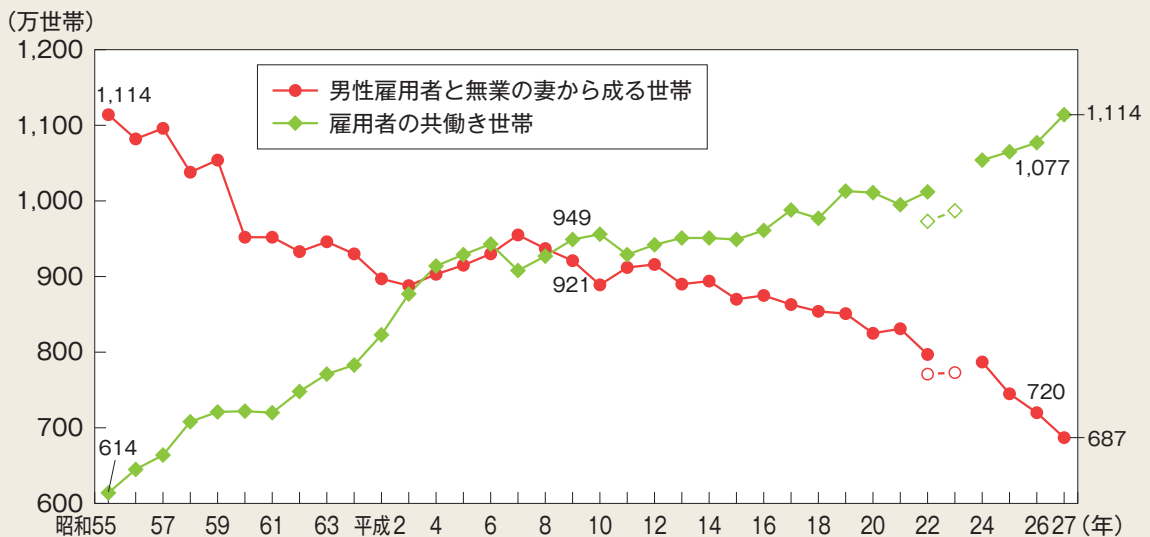
- 子育て期にある30歳代及び40歳代の男性は、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合が、他に比べて高い。
- 年次有給休暇の取得率は、女性より男性の方が低い。
- 育児休業を取得する女性は増えているが、出産前後に就業を継続する割合は変わらない。
- 男性の育児休業取得率は、上昇傾向にあるものの、依然として低水準。
- 平成27年の保育所待機児童数及び放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数は、いずれも前年比増加。

(共働き世帯の増加)

昭和55年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を

上回っている。27年には、雇用者の共働き世帯が1,114万世帯、男性雇用者と無業の妻から成る世帯が687万世帯となっている（I-3-1図）。

I-3-1図 共働き等世帯数の推移



- (備考)
1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む。)の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(性別役割分担意識の変化)

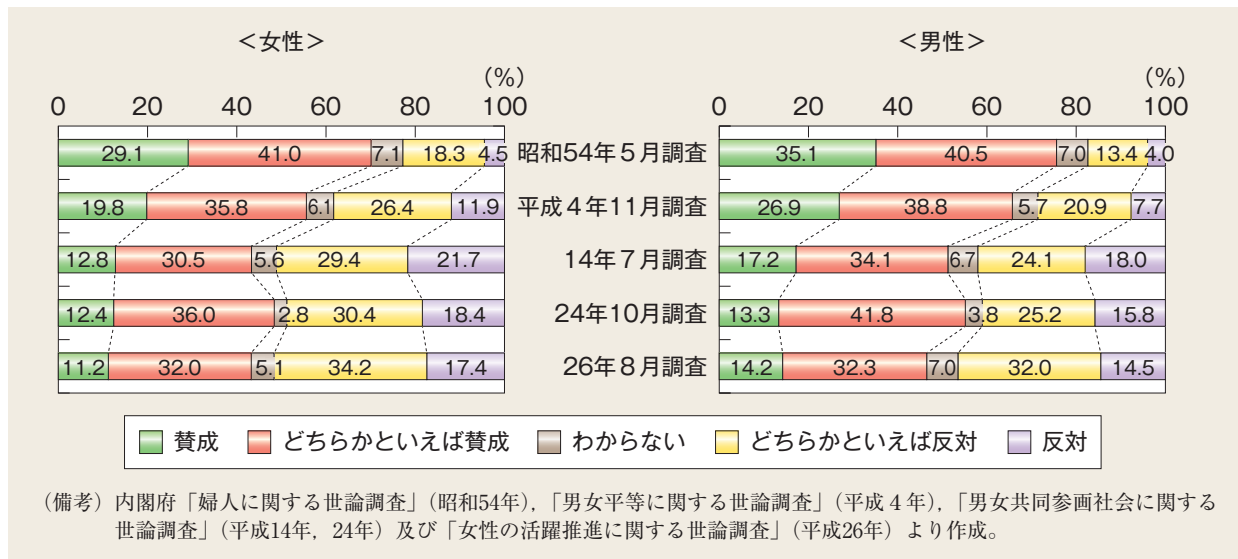
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に反対する者の割合（「反対」＋「どちらかといえば反対」）は、男女とも長期的に増加傾向にある。平成26年には、女性は反対の割合が賛成の割合（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）を上回ったが、男性は賛成、反対共に46.5%となっている（I-3-2図）。

(労働時間及び休暇取得の状況)

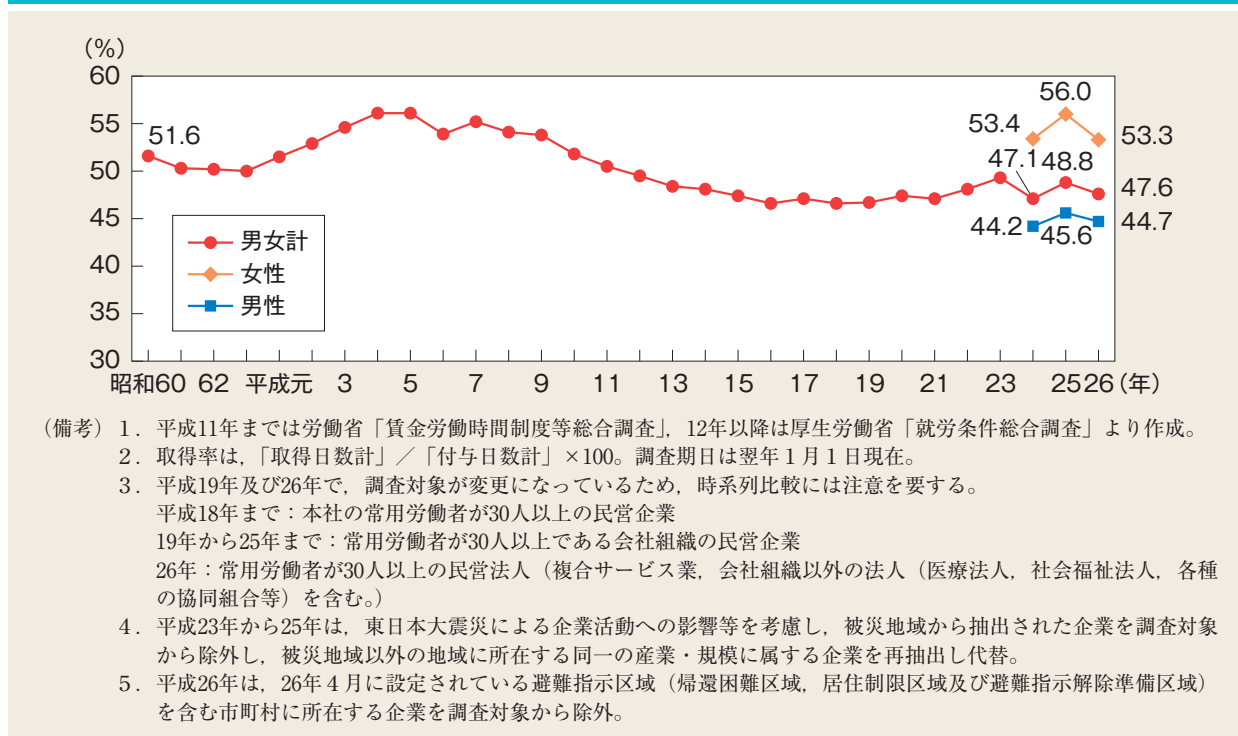
週間就業時間60時間以上の雇用者の割合を男女別に見ると、特に、子育て期にある30歳代及び40歳代男性が、他に比べて高い水準となっている（I-特-12図参照）。

パートタイム労働者を除く常用労働者の年次有給休暇の取得率は、男性は女性より低く、平成26年は、女性53.3%、男性44.7%となっている。（I-3-3図）。

I-3-2図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



I-3-3図 年次有給休暇取得率の推移（男女計、男女別）



（女性の就業継続）

育児休業を取得する女性は増えているが、出産前後に就業を継続する割合は増えておらず、6割以上の女性が出産を機に離職する傾向が続いている（I-3-4図）。

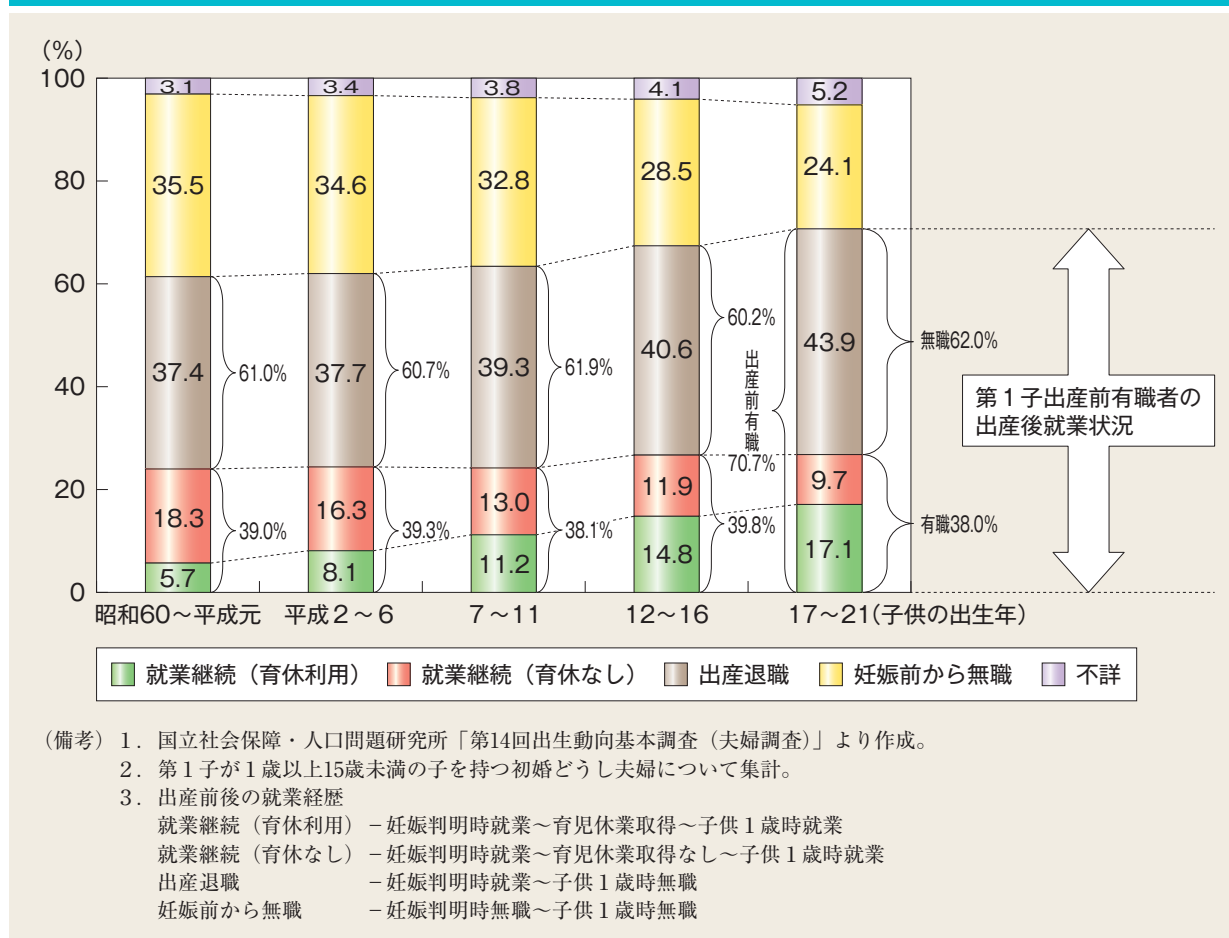
また、「正規の職員」と「パート・派遣」に分けて、平成17年から21年に第1子を出産後に就業を継続した者の割合を見ると、「正規の職員」では52.9%であるのに対し、「パー

ト・派遣」では18.0%にとどまっている（I-特-9図参照）。

（男性の家事・育児の実施状況）

我が国では、平成23年における6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連に費やす時間（1日当たり）は67分と、他の先進国と比較して低水準にとどまっている（I-特-7図参照）。

I-3-4図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

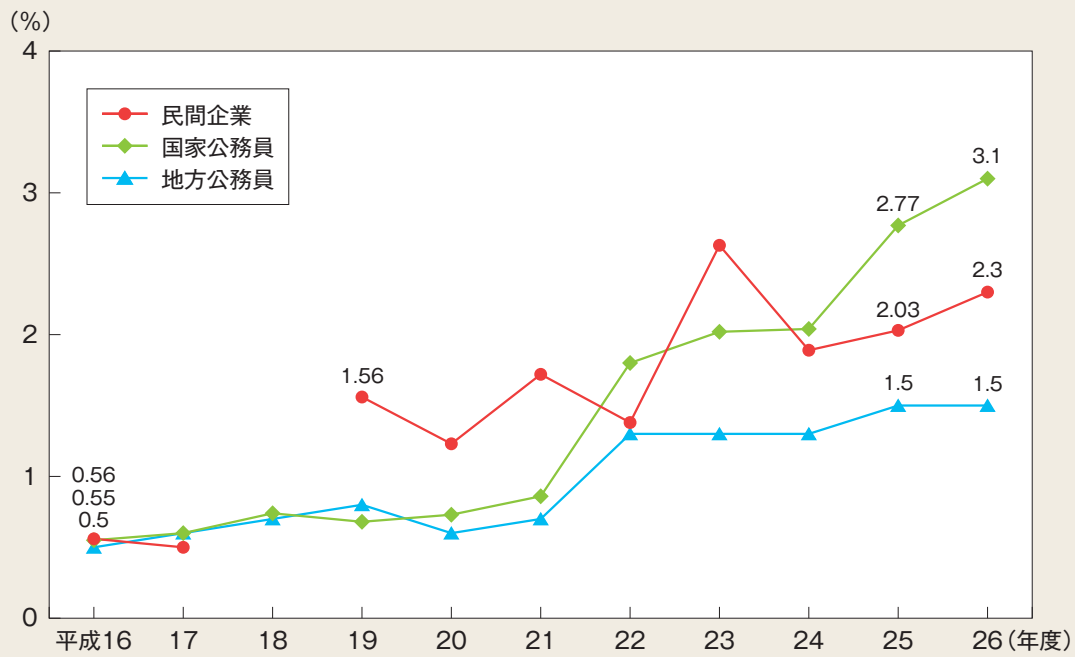


(男性の育児休業取得率)

平成26年度における男性の育児休業取得率は、民間企業が2.3%、国家公務員が3.1%、地方公務員が1.5%で、上昇傾向にある

(I-3-5図)。しかし、いずれも女性(民間企業86.6%、国家公務員98.7%、地方公務員93.2%)と比較すると、依然として低水準にあり、男女間で大きな差がある。

I-3-5図 男性の育児休業取得率の推移



- (備考) 1. 民間企業の平成16年度及び17年度値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成(18年度は、調査対象が異なるため計上していない)。19年度以降は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。調査対象は、常用雇用者5人以上を雇用している民営事業所。
2. 国家公務員は、平成22年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、23年度から25年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、26年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
3. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
4. 育児休業取得率の算出方法は、それぞれ以下の通り。それぞれ算出方法が異なるため、各要素間の厳密な比較は困難である。
- 民間企業：調査年の前年度1年間(平成26年度調査においては、24年10月1日から25年9月30日)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始(申出)した者の割合
- 国家公務員：当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者(再度の育児休業者を除く)の数の割合
- 地方公務員：当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員のうち、育児休業を取得した者の割合
5. 東日本大震災のため、民間企業の平成23年度値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員(850人)を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の1町を除く。

（待機児童数等の推移）

男女とも仕事と育児を両立でき、多様な選択が可能となるよう、政府は育児の支援基盤の整備を積極的に進めている。厚生労働省によると、平成27年4月1日現在の保育所等定員（保育所及び幼保連携認定こども園の定員）は約247万人で、前年比13万9千人の増加となった。また、同年5月1日現在の放課後児童クラブの登録児童数は約102万人で、前年

比8万8千人の増加となった。

他方、保育所や放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数の推移を見ると、年により増減はあるが、平成27年は前年に比べ、保育所等の待機児童数が約1,800人増加し、放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数も約7,000人増加した（I-3-6図）。

I-3-6図 保育所等待機児童数及び放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数の推移

